

*El valor económico de la educación: una revisión **

Comencemos por destacar un hecho notable: Entre dos grupos cualesquiera de individuos de la misma edad y sexo, el grupo con más años de educación, sea ésta del tipo que sea, obtendrá una retribución media superior a la del grupo con menos educación, incluso en el caso en que ambos grupos estén empleados en la misma categoría profesional y en la misma industria. O, dicho en otras palabras: cada individuo tiende a ganar más a medida que se hace viejo y adquiere más experiencia, pero aquellos con más educación tienden a arrancar con una retribución más alta y el diferencial se acrecienta con la edad hasta los años inmediatamente anteriores al retiro. Así, si dibujamos un gráfico con las retribuciones por edades para cada nivel educacional o para los años de escolarización completados, las sucesivas «curvas de retribución-edad», que es como se las suele designar, se situarán en orden ascendente sin que se intersecten.¹ Éstas son, por supuesto, retribuciones medias de cohortes con diferentes niveles o años de escolaridad; no estamos diciendo que cada graduado universitario gana más que cada bachiller, pero la tendencia general es inconfundible. Y no se altera incluso cuando se ajustan las retribuciones para tomar en cuenta el efecto del desempleo entre los graduados. Por ejemplo, si tomamos el noventa por ciento de la retribución de los graduados universitarios, y así sucesivamente para cada nivel.

La universalidad de la asociación positiva entre educación y retribución (y entre edad y retribución) es uno de los descubrimientos más sorprendentes de la ciencia social moderna.² Si como siempre se ha dicho la educación tradicional es realmente irrelevante para las necesidades de los países menos desarrollados, es francamente curioso que ningún país haya roto este

* Este trabajo se basa en el cursillo impartido de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Barcelona, en febrero de 1974, bajo los auspicios del Centro de Estudios Económicos y Sociales del C.S.I.C. Traducción de F. Bosch Font.

1. Algunos ejemplos representativos se encuentran en BLAUG, *Introduction to the Economics of Education*, Penguin Books, Londres, 1970, pp. 24-25.

2. La evidencia de treinta países, diez de los cuales son subdesarrollados, está perfectamente documentada por PSACHAROPOULOS, *The Economic Returns to Education in the Process of Development: an International Comparison*, Elseviers Publishing Company, Amsterdam, 1972.

molde. En breve, desconcierta el que la enseñanza es considerada en todas partes como algo valioso que merece ser recompensado financieramente.

La cuestión que se nos plantea es: ¿por qué el empresario paga más a las personas con más estudios? Tras una consideración cuidadosa parece que existen sólo tres explicaciones alternativas; las demás son meras variaciones de éstas, es decir: 1) la educación imparte habilidades vocacionalmente útiles y de oferta limitada; 2) la educación difunde determinados valores sociales, recluta a aquellos que formarán la élite dirigente de la sociedad, y 3) la educación actúa como filtro seleccionando a las personas más capacitadas para los mejores empleos. De manera arbitraria voy a denominar estas explicaciones con las siguientes etiquetas: 1) la explicación «económica»; 2) la explicación «sociológica», y 3) la explicación «psicológica», ello nos permitirá recordarlas mejor que si utilizáramos simplemente números. Si estas denominaciones parecen poco afortunadas, por implicar, por ejemplo, que ningún economista puede defender la explicación «psicológica», lo cual está lejos de ser cierto, podemos llamarlas de la siguiente manera: 1) la hipótesis de las habilidades productivas; 2) la hipótesis de la socialización, y 3) la hipótesis del filtro. Cualesquiera que sean las etiquetas adoptadas, el problema consiste en decidir si son estas explicaciones alternativas de entre las que hay que escoger una, o si son todas válidas a su manera; y si son todas válidas a su manera —que es lo que parece a primera vista— si el hecho de que alguna de ellas está más cerca de la verdad total tiene alguna consecuencia especial.

LA EXPLICACIÓN ECONÓMICA

La explicación «económica», en pocas palabras indica que las personas con más estudios ganan más porque son más productivas, debido, probablemente, a los conocimientos adquiridos en la escuela. La frase «las personas con estudios son más productivas» es una de aquellas expresiones técnicas camufladas en lenguaje cotidiano y que suelen ser mal interpretadas: para los economistas no hacen falta palabras para explicar su significado y para los no economistas casi no hay palabras capaces de explicarlo.

En primer lugar, debido a que todos los factores productivos participan conjuntamente en el proceso productivo, no es posible establecer esta proposición comparando simplemente dentro de una fábrica empleados con diverso nivel educacional. La contribución de un factor concreto, por ejemplo personas educadas, al output final puede ser evaluado sólo «en el margen», esto es, manteniendo constantes las cantidades y calidades de los demás factores. Así, la frase «las personas con estudios son más productivas» es una tosca simplificación de «la educación convierte al trabajador marginal de cierta edad, sexo, habilidad innata y experiencia en el trabajo, en más productivo cuando se le equipa con la misma cantidad y calidad de direc-

ción (*management*), bienes de equipo y el complemento de los demás trabajadores que disfrutaba inicialmente». Para comprobar esta proposición hace falta llevar a cabo un experimento más complicado que la simple comparación de trabajadores de distintas características trabajando en la misma fábrica.

En segundo lugar, la afirmación de que la educación convierte a las personas en más productivas, inmediatamente dirige nuestra atención a las habilidades requeridas en cada empleo, el lado de la demanda del mercado de trabajo. Se necesita un piloto para pilotar un aeroplano y un ingeniero para construir un puente; ¿existe, acaso, algo más natural que la afirmación de que la educación, por medio de la enseñanza de la aerodinámica y de la ingeniería mecánica, permite que las personas ocupen empleos más productivos y en este sentido las hace más productivas? Lo que, sin embargo, se olvida es que el concepto de «productividad» en economía es exactamente equivalente a «escasez». Una persona es muy productiva si posee algo que es extremadamente escaso. La escasez es una relación entre oferta y demanda y es por definición una función de lo que Marshall acostumbraba denominar «las dos hojas de la tijera». En esencia, si todo el mundo quisiera dedicarse a la ingeniería, de manera que hubiera más ingenieros que lavaplatos, el hecho de que sea necesario el conocimiento de la ingeniería para construir un puente y de que no hace falta una formación especial para lavar platos no mantendría la retribución de los ingenieros por encima de la de los lavaplatos. Los empresarios no pagarían más a ingenieros en abundancia que a lavaplatos en oferta escasa, a menos que ellos tuvieran una preferencia irracional por los ingenieros.³ Y, al revés, cuando observamos que los ingenieros ganan más que los lavaplatos, no podemos explicarlo simplemente en términos de las exigencias técnicas de los empleos; debemos explicar también el hecho de que la oferta de ingenieros es menor que la de lavaplatos. Una razón válida es la de que se tarda más en formar a un ingeniero que a un lavaplatos. La formación tiene un coste, ya sea en términos de matrículas que hay que pagar o de un sueldo que se deja de percibir con el fin de poder estudiar. Así, hay menos ingenieros que lavaplatos y esto tiene tanto que ver con su mejor retribución como con la mayor demanda de ingenieros.

En tercer lugar, la proposición «las personas con más estudios son más productivas», no dice nada sobre el contenido concreto de la experiencia educacional. Se piensa a menudo que el economista considera el aprendizaje cognoscitivo y las habilidades manuales como la esencia del valor económico de la educación. La educación es sólo una «caja negra» para los economistas: ellos no pretenden conocer lo que les ocurre a quienes pasan por ella; lo único que saben es que los empresarios lo valoran de alguna manera y están dispuestos a pagar por ello. Sí, pero ¿cómo sabemos que los

3. Cualquier persona que haya intentado contratar servicio doméstico en países muy desarrollados captará la idea inmediatamente.

empresarios lo valoran por su contribución al output final? ¿Y si los empresarios se dedican al consumo suntuario (*conspicuous consumptions*) de graduados simplemente por la satisfacción de estar rodeados de gente agradable? La competencia perfecta conducirá a la bancarrota a aquellos que emplean a las personas para su propia satisfacción, de la misma manera que ocurre con las empresas que adquieren bienes de equipo que no necesitan. En otras palabras, los economistas recurren, en última instancia, al supuesto de la competencia perfecta para inferir diferencias en productividad no observadas a partir de diferencias en retribuciones. Cuando las fuerzas de la competición presionan a las empresas para que minimicen los costes de producción y maximicen beneficios, también influirán en que las empresas no paguen más a ciertos empleados a menos que estas personas añadan más al output final «en el margen».

Desgraciadamente, la competencia en la realidad nunca es perfecta y en cualquier caso las fuerzas de la competición no actúan instantáneamente. Entonces, ¿cómo decidimos que la realidad se aproxima al modelo de competencia perfecta del mercado de trabajo? No a través del examen de los supuestos del modelo, que en el mejor de los casos pueden ser más o menos plausibles, sino contrastando sus predicciones con los hechos observados. La predicción principal del modelo competitivo del mercado de trabajo es que los excesos de demanda (escaseces) aumentarán las retribuciones relativas y el exceso de oferta (desempleo) las disminuirá. Además, el modelo predice que el factor trabajo del mismo tipo recibirá el mismo precio en cualquier mercado de trabajo local, a menos que no estén empleados en las mismas ocupaciones y estén bajo diferentes condiciones de trabajo, una especificación que suele olvidarse. También predice que las habilidades que tienen un coste de adquisición tenderán a recibir mejores retribuciones; que un impuesto sobre la nómina (*payroll tax*) desalentará el empleo; que un subsidio a las empresas estimulará el empleo, y así sucesivamente. La teoría de los mercados de trabajo competitivos que aparece en los libros de texto no dice nada, sin embargo, sobre el tiempo que tarda el mercado en eliminar una situación de desequilibrio, incluso sobre la naturaleza del proceso de eliminación no dice nada. Por esto la teoría es difícil de contrastar y probablemente no bastaría toda la evidencia existente para convencer a un verdadero escéptico.

Éste no es el lugar para analizar esta evidencia,⁴ pero un resumen ecuanime indica que la teoría de los salarios competitivos funciona bien en la producción a largo plazo de cambios de salarios diferenciales entre ocupaciones en diferentes economías, pero, por otra parte, es claramente ineficaz para predecir cambios a corto plazo en los salarios diferenciales, ya sea entre ocupaciones, ya sea entre industrias. Así, está justificada la referencia a la

4. Ver mi artículo, «The correlation between education and earnings: what does it signify», en *Higher Education*, vol. I, núm. 1, invierno de 1972.

teoría de la competencia perfecta cuando se pretende explicar fenómenos estables y a largo plazo del mercado de trabajo. Pero si el análisis es sobre problemas a corto plazo, el modelo probablemente nos confundirá. Las retribuciones diferenciales asociadas con incrementos de educación ¿son uno de los fenómenos estables que han persistido en los mercados de trabajo durante largos períodos de tiempo? Por desgracia la pregunta no puede ser resuelta de una vez por todas debido a que las curvas de retribución-edad existen sólo en series temporales para dos o tres países.

El problema se complica todavía más debido a que si echamos una mirada a los diferentes mercados de trabajo vemos que casi todos ellos muestran imperfecciones. Trabajadores cualificados y semicualificados pueden pertenecer a los sindicatos, y la determinación de los salarios es a través de negociación colectiva; incluso cuando no están organizados, suelen estar mal informados sobre otras ofertas de trabajo y no están dispuestos a explorar el mercado que cae fuera de su área geográfica; en consecuencia, diferentes salarios para una ocupación coexisten en una misma localidad. Los mercados de los profesionales suelen exhibir otro tipo de imperfecciones. Los costes de selección de personal tienden a ser más elevados cuanto más genéricas son las habilidades que se contratan, debido a que es difícil determinar la posesión de una habilidad genérica con un solo test o incluso con una serie de tests. En estas circunstancias, los empresarios tienden a seguir procedimientos a dedo que funcionaron en el pasado en la contratación de profesionales. Una regla a dedo que es razonable es la de escoger a las personas con más educación para los empleos más complicados y que exigen iniciativa y empuje, y aquellos con menos educación para los demás puestos de trabajo, brevemente, se toman las calificaciones educacionales como índice de ciertas características personales.

Esto nos conduce ante lo que es, sin duda alguna, una de las principales funciones económicas de los sistemas educativos, es decir, la certificación de competencia de los estudiantes, aunque sólo sea competencia en pasar exámenes. Leibenstein⁵ lo ha denominado «etiquetar habilidades por medio de diplomas» (*Skill labelling by paper qualifications*) y es una invención social útil por cuanto reduce los costes de contratación en el mercado de trabajo al evitar la necesidad de comprobar el tipo y calidad de una habilidad cada vez que ésta es contratada. Pero es cierto que existe una larga tradición en etiquetar habilidades, la cual está conectada con la demanda corriente del mercado de trabajo sólo de forma remota. La duración de los cursos, por ejemplo, no ha cambiado en la mayoría de los países durante generaciones; obviamente, no hay razón para creer que esta duración sea, en la actualidad, la adecuada para las habilidades que define. También es claro que la profesionalización de ciertas ocupaciones (tales como medicina, odontología, ense-

5. Harvey LEIBENSTEIN, «Shortages and Surpluses in education in underdeveloped countries», en ANDERSON y BOWMAN (eds.), *Education and Economic Development*, Aldine Publishing Co., Chicago; Frank Cass, Londres, 1966.

ñanza, leyes y contabilidad) invariablemente conduce a ciclos más largos y a programas más complejos, limitando de forma muy eficaz el acceso a la profesión por medio de la elevación de las calificaciones mínimas. Esto reduce el número de habilidades con etiqueta y en consecuencia disminuye la amplitud de las posibilidades de sustitución entre las diversas habilidades: en lugar de ciclos cortos para la formación de expertos en salud y ciclos largos para médicos, sólo se preparan médicos con un ciclo largo —todo lo cual indica que la situación existente respecto a la concesión de títulos profesionales no es óptima—. Lo que comenzó como un medio para reducir los costes de obtención de información sobre los trabajadores acaba, con frecuencia, en una fuente importante de inadecuada utilización del factor trabajo.

Del lado de la oferta existen más imperfecciones: la patente inadecuación de la orientación vocacional en las escuelas; el peso de factores no vocacionales a la hora de elegir la profesión; y la casi imposibilidad de conseguir préstamos para financiar la propia educación en muchos países. Además, se da el hecho de que en la mayoría de países, y especialmente en los menos desarrollados, entre un tercio y dos tercios de la fuerza de trabajo con enseñanza secundaria están empleados en el sector público y reciben sueldos según escalas administrativas y orientados según los diplomas. En el caso de que el sector público adapte sus retribuciones a las que privan en el sector privado, y si contrata personas de todas las edades, todavía es correcto inferir que mejor retribución significa más productividad, al menos si se acepta el modelo de la competencia perfecta. Sin embargo, cuanto mayor es la proporción de gente altamente cualificada empleada en la administración pública, en las fuerzas armadas y en el sistema educativo, menos probable es que los sueldos del sector público se adapten pasivamente a los del sector privado. Tan pronto como se liberan de la limitación de tener que competir con el sector privado para reclutar personal, el zapato está en el otro pie.

Después de todo no tiene sentido la pregunta de si la gente con más educación es más productiva que la menos educada, no tanto porque el sector público no vende bienes y servicios, sino porque los gobiernos no maximizan y, por tanto, pueden producir cualquier output de servicios públicos que apruebe el Parlamento. Los gobiernos pueden utilizar el input trabajo eficientemente o no dentro de un presupuesto dado —éste no es el problema—, lo que cuenta es que el volumen del presupuesto carece de racionalidad económica. ¿Recibe un contable lo mismo que un bachiller en la administración pública? La introducción de un nuevo impuesto y su administración mediante un aumento en el presupuesto tendrá como consecuencia inmediata el que los contables reciban mejores ofertas.

Es cierto que cualquier tendencia por parte del gobierno a pagar más que el sector privado, drenando la industria privada de su fuerza de trabajo, se verá contrarrestada a largo plazo por la disminución de la inversión privada y la desaparición de los ingresos que devengan los impuestos; igual-

mente, la tendencia a pagar menos que el sector privado acabará por drenar el stock de empleados del sector público. Estas tendencias, sin embargo, pueden tardar décadas en manifestar sus implicaciones, mientras que las retribuciones elevadas de la gente educada puede no guardar apenas relación alguna con su productividad, cualquiera que ésta sea.

En general, el sector privado en los países menos desarrollados paga a las personas altamente cualificadas retribuciones superiores a las que privan en el sector público y, en este sentido, la productividad del trabajo en la industria privada sigue siendo el elemento clave en la determinación de las estructuras de salarios de estos países.⁶ En cualquier caso, la elevada proporción de personas cualificadas empleadas por los gobiernos en todo el mundo debe disminuir nuestra confianza en el modelo competitivo de los mercados de trabajo.

Aceptemos esto como posible y resumamos insistiendo en el hecho que la explicación económica de la mejor retribución para las personas con más educación depende, en última instancia, de la validez en un amplio juicio empírico en favor de la validez de la hipótesis sobre la competencia. Debe ser, según la naturaleza del caso, una serie de juicios por cuanto estamos tratando con un gran número de mercados de trabajo, y lo que podamos decir acerca de algunos de ellos puede no ser válido para los demás. Hay una gran diferencia entre el mercado de trabajo para los que terminan la enseñanza primaria y el mercado de los graduados universitarios y éste es sólo un ejemplo. Puede que el coste relativamente elevado de los graduados universitarios para los empresarios y la relativamente elevada movilidad de los graduados hace que los mercados de profesionales sean más sensibles que los mercados de trabajadores no cualificados a las presiones de la competencia. Si es así, hay que confesar que esto no ha sido demostrado todavía de manera clara.

LA EXPLICACIÓN SOCIOLÓGICA

La «explicación sociológica» se presenta al menos en dos versiones. La explicación sociológica A afirma que la correlación entre educación y clase social de origen es, como mínimo, tan alta como la que existe entre años de educación y retribución: dicho crudamente sostiene que los hijos de los ricos reciben más años de educación que los hijos de los pobres y que luego ganan más simplemente porque tuvieron más ventaja en su vida. Los sistemas educativos aspiran a seleccionar a los niños sólo en base a sus méritos, los cuales no son juzgados en términos del coeficiente intelectual obtenido en un test realizado cuando son pequeños, sino por la capacidad de pasar exámenes que no es equivalente a la habilidad innata; esto desequilibra

6. Ver mi artículo, *op. cit.*

la balanza en favor de los hijos de padres educados, y, en general, los padres con educación son los que poseen mejor posición económica. Así, la explicación sociológica *A* mantiene que el sistema educativo, en lugar de facilitar la promoción social de los pobres, tiende a perpetuar la pobreza de una generación a otra.

Estamos ante una de estas semiverdades que, al menos en principio, podrían ser resueltas examinando los hechos. Los sistemas educacionales ¿están, de hecho, «abiertos» o «cerrados» para los pobres? Obviamente la respuesta es que nunca están completamente cerrados o absolutamente abiertos y que unos países están cerca de un extremo mientras los demás lo están del otro. La respuesta indica que es una cuestión de grado y por ello hace falta recurrir al análisis estadístico; para ser exacto, un análisis multivariable de los determinantes de las retribuciones personales.

Muchos trabajos sobre esta cuestión han sido llevados a cabo, especialmente en Estados Unidos, pero también en países subdesarrollados (Kenya, México, Puerto Rico, Tailandia, República del Vietnam). La conclusión general indica que la educación aumenta la retribución incluso manteniendo constantes: 1) la ocupación del padre; 2) la educación del padre y de la madre; 3) el coeficiente intelectual del individuo tomado en su infancia; 4) las calificaciones en los exámenes de la escuela, y 5) el sector y la ocupación en que trabaja. Exceptuando la edad, es indudable que la educación es el factor aislado que más determina la retribución personal por un empleo. En conjunto, no nos equivocamos mucho si atribuimos la mitad de los salarios diferenciales entre aquellos que abandonan la escuela al final del primer ciclo y los bachilleres, y dos tercios de los salarios diferenciales entre bachilleres y graduados universitarios, al puro efecto de haber recibido más educación.⁷ No cabe duda de que es ventajoso tener padres ricos, pero parece que se necesitan bastantes años de escolarización para asegurar esta ventaja, y, además, los hijos de familias pobres que, de alguna manera consiguen obtener educación, logra eliminar la mayor parte de la desventaja de su origen familiar.

El debate no está resuelto ni fuera de discusión. Para el propósito actual, sin embargo, sólo hace falta señalar que aunque estuviera resuelto, todavía

7. Un libro reciente de C. JENCKS, *Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*, Basic Books, Nueva York, 1972, niega que la educación tenga un efecto importante en la distribución de las retribuciones y parece, por tanto, que favorece la explicación «sociológica» *A*. Sin embargo, Jencks está de acuerdo con la proposición de que entre la mitad y dos tercios de las retribuciones diferenciales asociadas con el incremento de los años de escolaridad en América son debidos a la educación como tal. Esta clara contradicción se resuelve señalando que los dos tercios se refieren a cohortes completas, es decir, se trata de valores medios, de bachilleres, de graduados universitarios, mientras que la mayor parte del libro de Jencks hace referencia a datos de individuos y no a grupos. A nivel individual, no se puede decir casi nada, salvo que la retribución depende más del azar que de cualquier factor conocido; no sorprende, pues, que la exposición de Jencks lleve a la conclusión de que la «suerte» es el principal determinante del lugar que un individuo ocupa en la distribución de la renta. Sobre este tema ver L. THURLOW, «Probing the Absence of Positive Associations», en *Harvard Educational Review*, febrero 1973.

cabe otra explicación «sociológica» de las ganancias diferenciales atribuidas a la educación.

La explicación sociológica *B* se basa en el hecho de que todas las organizaciones están organizadas jerárquicamente, en forma piramidal, de manera que a medida que se desciende del vértice, el número de superiores y el grado de responsabilidad ante los que están más arriba en la línea de mando aumenta continuamente, mientras que el número de dependientes y el grado de independencia frente a la supervisión de otros decrece continuamente. Aquellos que están encima de cada nivel de la pirámide, deben poseer la seguridad personal para dirigir a los demás y deber compartir la lealtad a la organización si se pretende que la organización perdure. No es algo casual el que estas posiciones las ocupen generalmente universitarios: las personas que han superado las barreras sucesivas de la enseñanza secundaria y superior es probable que hayan adquirido los rasgos de una personalidad independiente y segura de sí misma; ellos se han acostumbrado, por así decirlo, a considerarse a sí mismos como miembros de una élite intelectual, y no es fácil que tengan problemas a la hora de entrar en la élite de una organización.

Este razonamiento aparece plausible si lo circunscribimos a los ejecutivos gobernantes y altos cargos administrativos, pero a este nivel no es fácil distinguirlo de la explicación «económica». Los economistas no dudarían en afirmar que estas personas ganan más porque son más productivas: ellas tienen que estar continuamente evaluando nueva información y tomar decisiones no rutinarias y es para esto para lo que la educación les ha preparado. La dificultad de la explicación sociológica *B* es que no tiene validez general. Lo que hay que explicar no es solamente por qué los graduados universitarios ganan más que los bachilleres, sino por qué estos últimos ganan más que los que dejan la escuela a los catorce o quince años, y éstos, a su vez, ganan más que los que comienzan a trabajar a los diez o doce años.⁸ Si los graduados universitarios ganan más porque son «líderes de personas», ¿hemos de creer que esto también vale para los bachilleres e incluso para los que terminan la enseñanza primaria?

Una extensión conveniente de la explicación sociológica *B*, sin embargo, podría superar esta dificultad. La enseñanza primaria, aparte de ofrecer habilidades cognitivas tales como la lectura, la escritura y la aritmética, estimula cualidades tales como la puntualidad, obediencia, respeto por la autoridad, todo lo cual es valioso para el empresario en las ocupaciones no cualificadas o semicualificadas. Cuando los niños llegan a la enseñanza secundaria, el énfasis comienza a centrarse en torno a valores tales como la iniciativa y la confianza en uno mismo, en la enseñanza superior lo que se

8. Pero es significativo que la evidencia sobre ciertos países de Asia y África parece demostrar que salarios diferenciales positivos no ambiguos sólo aparecen cuando el individuo ha adquirido cuatro o cinco años de escolarización; la posesión de uno o dos años de escolaridad no muestra una diferencia clara en las posibilidades de retribución.

valora no es la docilidad, sino la capacidad de dirigir a los demás. Expresado de esta forma, la teoría es perfectamente general⁹ pero, una vez más, hay que señalar que no aparece realmente diferente de la explicación «económica».

LA EXPLICACIÓN PSICOLÓGICA

A primera vista ésta también parece explicarlo todo. Otra vez arrancamos con la idea de que la estructura de las ocupaciones y la correspondiente estructura de las retribuciones en una organización tiene forma piramidal y cuanto más arriba de la pirámide, mayor es la responsabilidad de los que ocupan dichas posiciones. Los empresarios no están seguros de poder medir el haz concreto de atributos necesarios para ascender en la pirámide, pero han encontrado, en base a su experiencia pasada, que existe una equivalencia general entre tales habilidades y los logros educacionales. En este sentido, las credenciales educacionales actúan como praxis de las cualidades que los empresarios consideran importantes: ellas predicen una mejor actuación pero no contribuyen directamente a la misma. Desde el punto de vista de los estudiantes esta característica de las credenciales educacionales proporciona un estímulo para adquirir más educación como único medio para alcanzar una ventaja competitiva en el mercado de trabajo: un diploma adicional actúa de hecho como un carnet sindical para el acceso al vértice de la pirámide ocupacional.

Las implicaciones de la explicación «psicológica» son devastadoras. Dado que, según este razonamiento, el rendimiento económico de la educación para la sociedad se limita a proporcionar un filtro de selección para los empresarios, y dado que la provisión de educación siempre entraña unos costes, se sigue que la contribución neta de la educación al producto nacional debe ser negativa; la educación *no* es una forma de inversión para el crecimiento económico, y la provisión de más educación sólo aumenta la lucha por los mejores empleos sin añadir nada a la capacidad productiva; en esencia, la educación es un servicio social, cuya oferta automáticamente crea su propia demanda a causa de la flexibilidad de los criterios de selección para los puestos de trabajo.

Estas conclusiones están sujetas a algunas consideraciones. Existe cierta evidencia muy interesante en Estados Unidos que muestra que las personas con más educación reciben más formación en el puesto de trabajo que las personas menos educadas. Si se demuestra que esto es cierto para los demás

9. Una buena exposición de esta versión del razonamiento la ofrece S. BOWLES, «Unequal education and the reproduction of the social division of labour», en *Review of Radical Political Economics*, vol. III, núm. 4, otoño/invierno, 1971. Bowles, al igual que muchos otros economistas radicales, retuerce la teoría de manera siniestra al implicar que el resultado es lo que los capitalistas habrían establecido para perpetuar el sistema capitalista. Es difícil de ver, sin embargo, cómo un sistema industrial, cualquiera que fuera su forma de gestión, podría prescindir de esta forma de «socialización».

países, sería posible combinar de alguna manera las explicaciones «económica» y «psicológica»: los trabajadores educados son más productivos pero sólo porque la educación aumenta la probabilidad de que el trabajador se beneficie de la formación ligada al puesto de trabajo, y es esto (y no la educación) lo que aumenta su productividad. Además, la escolarización puede estimular la tendencia al empleo autónomo (*self-employment*), y los empleados autónomos pueden ser mejores ejecutivos cuando tienen educación. Esta consideración puede ser más relevante para la agricultura que para la industria: agricultores con más educación tienden a adoptar innovaciones con mayor celeridad. En la industria, la modernización suele comportar el declive de los empleados autónomos. En los países subdesarrollados los empleados autónomos constituyen hasta el 50 por ciento de la fuerza laboral urbana; en los países desarrollados, sin embargo, raramente representan más del 10 por ciento. No es probable, por tanto, que los empleados autónomos representen una crítica importante para la explicación psicológica.

Podemos concluir indicando que la explicación «psicológica» es, sin lugar a dudas, profundamente destructiva de la idea de la educación como inversión. El sistema educativo, según esta explicación, es únicamente un mecanismo de selección muy caro que fuerza a los individuos a pasar por una serie de tamices cada vez más finos sin ofrecer nada durante este proceso. No cabe duda que los empresarios necesitan algún instrumento para descubrir las habilidades y aptitudes, y no cabe duda tampoco de que es económico el dar un certificado que evite la necesidad de efectuar un test cada vez que un individuo cambia de empleo. Pero ¿no habría una fórmula más barata a base de separar la enseñanza formal de la certificación de las habilidades? ¿Por qué no certificar las habilidades por medio de pruebas nacionales de aptitud, efectuadas en el primer lugar de empleo, dejando de lado la forma en que se han conseguido estas habilidades?

Formular esta pregunta implica apuntar a las dificultades. El coste de la certificación pasaría de los fondos generales de los impuestos a los empresarios mismos, y los empresarios, por supuesto, se resistirían al cambio. Si se deja de lado este punto, ¿qué pruebas tenemos acerca de la existencia de una serie de tests sobre aptitudes psicológicas que permitan certificar las aptitudes y habilidades con la misma eficacia por unidad de coste que las calificaciones educacionales? La duración de los ciclos educacionales es precisamente uno de sus puntos fuertes: los estudiantes son examinados no por una persona sino por muchas que les evalúan en diversas tareas. Sin querer pronunciar la última palabra en este debate, se puede concebir que un título o diploma, de hecho proporciona una contrastación más rigurosa de las habilidades generales de un individuo que cualquier serie de tests de inteligencia y de actitudes psicológicas.

Además, la explicación «psicológica» va demasiado lejos: casi implica que la habilidad y el empuje son capacidades innatas que sólo hace falta descubrirlas, no requieren ser desarrolladas. Ignora todo lo referente a la edu-

cación profesional y vocacional (y no digamos leer y escribir) que imparte habilidades específicas que no pueden ser adquiridas salvo a través de una instrucción formal. Más concretamente, ignora la existencia de los «mercados internos de trabajo» (*internal labour markets*). Las empresas no contratan empleados en el mercado externo de trabajo cada vez que hay una plaza vacante: en su lugar suelen promocionar y transferir a individuos que están dentro de la empresa y sólo contratan nuevos empleados en «puestos de entrada» que están claramente definidos y que suelen localizarse en la base y en el vértice de su pirámide ocupacional. Esto, en parte, se hace para mantener la moral de los empleados y, en parte, porque la empresa ha adquirido mucha más información sobre la calidad de sus propios empleados de la que puede esperar obtener de los nuevos empleados. Los mercados internos de trabajo, por tanto, están en buena medida protegidos de la presión competitiva que priva en el mercado externo de trabajo y pronto acaban dominados por una serie de convenciones administrativas relacionadas con la asignación y retribución del trabajo. Quizá llegue al 75 por ciento de las retribuciones laborales observadas en un año cualquiera las que corresponden a individuos que hace ya años que trabajan en la misma empresa, habiendo sido promocionados una y otra vez dentro de la misma.¹⁰

La importancia del concepto del mercado interno de trabajo dentro de este contexto es obvia. Cuando un empleado es promocionado internamente, no hay razón alguna para dar demasiada importancia a las cualificaciones educacionales como indicadores de sus habilidades, aptitudes y valores; esto puede explicar que las empresas no suelen incluir en las fichas del personal sus calificaciones académicas, algo que se comprueba una y otra vez en los estudios de empresas individuales. Así, la explicación «psicológica» es, en el mejor de los casos, sólo una parte de la historia: puede ayudar a explicar los sueldos iniciales de los individuos con educación, pero no puede explicar la tendencia de estos sueldos a lo largo de los años; no puede responder a la pregunta con la que hemos comenzado: ¿por qué las empresas pagan más a la gente con más educación en todas y cada una de las edades?

¿UNA SÍNTESIS?

Ha llegado el momento de juntar todos los hilos. Tal como hemos sospechado a lo largo de este trabajo, las tres explicaciones son válidas en cierto sentido. Las empresas pagan más a los individuos con educación, incluso cuando éstos no han aprendido ninguna habilidad específica, debido a que están más motivados hacia la consecución de lo que llevan a cabo, confían más en ellos mismos, actúan con mayor iniciativa en situaciones que exigen la

10. Ver Peter B. DOERINGER y Michael J. PIORE, *Internal labour markets and manpower analysis*, Heath, Boston, D. C., 1971, efectúa un análisis de los trabajadores de cuello azul de la industria manufacturera americana.

resolución de problemas, se adaptan mejor a los cambios de circunstancias, aceptan responsabilidades de supervisión con más celeridad y aprovechan mejor las ventajas de la experiencia en el trabajo y de la formación en el lugar de trabajo. Se les paga mejor no sólo cuando se les contrata, sino que se les va pagando más a lo largo de su vida productiva. En esencia, se les considera más productivos que los individuos con menos educación, y la suposición se confirma en la práctica: el valor económico de la educación reside entonces, sobre todo, en ciertas habilidades sociales y de comunicación que se imparten a los estudiantes y sólo secundariamente en la formación de aquellas «habilidades productivas técnicamente requeridas» que destacan los que defienden el método de las necesidades de recursos humanos (*manpower forecasters*).¹¹ Por tanto, si la educación contribuye al crecimiento económico, lo hace más transformando los valores y actitudes de los estudiantes que proporcionándoles habilidades manuales e instrucción cognoscitiva; la educación es económicamente valiosa no por *lo que* los estudiantes saben sino por *cómo* se enfrentan al problema de conocer.

Este razonamiento vale no sólo para la enseñanza secundaria y la superior. La enseñanza primaria funciona a base de horarios, y cualquier niño que ha recibido unos cuantos años de enseñanza primaria ha aprendido, como mínimo, a estar pendiente del reloj. Una somera familiarización con los problemas de dirección de empresas en los países subdesarrollados demostrará que el valor económico de una fuerza de trabajo que está imbuida de los principios de puntualidad no es despreciable. Si las escuelas primarias no hicieran nada más contribuirían, de esta manera, a la productividad de los individuos que terminan la enseñanza primaria. Pero hacen algo más que eso: el aula comunica la noción de jerarquía, impone el respeto a la autoridad, imbuje la actitud hacia los estándares de trabajo —y, a veces, incluso consigue enseñar las cuatro reglas y a leer y escribir—.

Lo que hemos denominado la explicación «económica» de la correlación entre educación y retribución puede abarcar a las demás debido a su generalidad. Pero quizá lo mismo podría decirse de la explicación sociológica B. La explicación «psicológica», sin embargo, es en cierto sentido la oveja negra. O el sistema educativo es un excelente seleccionador de las habilidades que las empresas buscan, en cuyo caso debemos concluir que ésta es su principal función económica de la educación mientras no se encuentre un sistema mejor de selección, o es un sistema muy crudo de selección que orienta y desorienta

11. Ahora podemos ver lo que está detrás de las propuestas de escuelas vocacionales por políticos de países subdesarrollados, es decir, una interpretación del valor de la educación claramente ingenua. El deseo de dar órdenes, pero también de aceptar responsabilidad por la toma independiente de decisiones no son habilidades vocacionales menos útiles que la habilidad de leer una instrucción técnica. La idea de que existe un tipo de educación, llamada educación general, que no tiene nada que ver con el mundo del trabajo, y otra denominada educación vocacional, que está claramente orientada hacia las «necesidades de recursos humanos de una economía en expansión», es parte integrante del folklore retórico que sigue imposibilitando una planificación educacional racional en el mundo.

a la empresa con la misma facilidad, en cuyo caso no queda claro porque la empresa no corrige sus errores iniciales a medida que va adquiriendo más información sobre sus empleados. Pero esto supone que la empresa está revisando continuamente la asignación del factor trabajo, lo que ocurriría si la empresa estuviera sujeta a la influencia del mercado extremo de trabajo. Hemos dado la vuelta al círculo, por tanto, y volvemos a estar frente al problema de la competencia en los mercados de trabajo. Cuanto menor sea la presión de la competencia, más débil es la explicación «económica» y más válidas son las explicaciones del psicólogo y del sociólogo: las empresas pagan más a las personas educadas debido a las convenciones y tabúes imperantes, y una economía funcionaría con la misma efectividad si los salarios diferenciales desaparecieran de la noche a la mañana. Ésta es la proposición que el economista considera difícil de admitir. Pero la debe admitir si cree que las fuerzas de la competencia no actúan en el mercado de trabajo.

La economía de la educación es un tema frustrante, y mi visión del valor económico de la educación lo haría más frustrante todavía. Sabemos cómo medir las habilidades psicomotoras y la instrucción cognoscitiva, pero no sabemos cómo medir los valores y actitudes sin ambigüedades. En consecuencia, la contribución exacta de la educación al crecimiento económico seguirá eludiéndonos durante años.

University of London.
Institute of Education.